



Trabajo Final de Abogacía  
**Modelo de Caso – Perspectiva de género**

**Análisis de una problemática de relevancia abordada desde una  
mirada de género, en el contexto de una sentencia en materia de  
derecho laboral**

Alumno: AIXA XIOMARA ORTS

DNI: 32.717.166

Legajo:

Tutor: Belén Gulli

**Tema: Modelo de caso (nota a fallo) – Cuestiones de género**

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala I

Autos: “C.R., S.R. C/ Coto C.I.C.S.A. YA y otros s/ Despido”

Sentencia Definitiva Nro. 93193 Causa Nro. 35969/2017/Ca1. (03/12/2018)

**SUMARIO:** I. Introducción. II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal. III. Análisis de la *ratio decidendi*. IV. Análisis personal. A) La violencia de género en el ámbito laboral. B) El rol de la Ley 26.485 de Protección Integral de la Mujer. C) Los memoriales recursivos de la justicia nacional. D) Postura de la autora. V. Conclusiones. VI. Referencias. A) Legislación. B) Doctrina. C) Jurisprudencia.

## I. Introducción

El terreno legislativo de las cuestiones de género encuentra sustento en diversos instrumentos legislativos; a tenor de ello, algunos de gozan de jerarquía constitucional (art.75 inc.22 C.N.) y mediante disposiciones análogas establecen la obligación del Estado de dictar y adoptar medidas para asegurar a la persona humana el pleno goce y ejercicio de sus derechos y libertades. Particularmente, respecto de la mujer, la protección de sus derechos surge de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer – CEDAW- incorporada a nuestra Constitución Nacional en 1994 y por ende goza de rango constitucional (art.75 inc. 22), la Convención de Belém do Pará, ratificada por ley 24.632<sup>1</sup> de 1996 que reviste jerarquía supra legal; y en el ámbito interno, la ley 26.485<sup>2</sup> de Protección Integral a la Mujer.

Esta última, desarrolla las obligaciones de los tres poderes del Estado en el Título II, Capítulo I y ordena que se adopten las medidas necesarias para el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y varones. Este contexto es menester remarcar además la vigencia de la ley 23.592<sup>3</sup> de actos discriminatorios (1988), dado que en el art. 1, primer párrafo, la misma dispone que quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado -a pedido del damnificado- a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

A los ojos de la ciudadanía, el nivel de ocurrencia de delitos contra la mujer se visibiliza con crudeza; según asume Villalba (2020), esto aumenta la necesidad de que los operadores judiciales cambien su mirada en los casos de violencia de género, siendo

---

<sup>1</sup> Ley n° 24.632, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará"., BO 09/04/1996

<sup>2</sup> Ley n° 26.485, Ley de Protección Integral a las Mujeres. BO 14/04/2009

<sup>3</sup> Ley n° 23.592, Actos discriminatorios, BO 23/08/1988

que estos no pueden analizarse sin tener en cuenta la problemática y el desarrollo de los marcos conceptuales y jurídicos que definen a la violencia de género.

La relevancia del análisis de la sentencia dictada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en autos “C.R., S.R. C/ Coto C.I.C.S.A. YA y otros s/ Despido”<sup>4</sup> se manifiesta en que las magistradas de la Cámara confirmaron un fallo de la instancia anterior en relación a un despido pero modificando el pronunciamiento al admitir que en el caso hubo un despido indirecto motivado por el acoso sexual sufrido por la trabajadora. Lo resuelto reconoció que se trataba de un despido de índole discriminatorio, encuadrable con tipo de violencia contra la mujer y, por ende, indemnizable.

El eje de estudio de esta causa enrolada en la perspectiva de género como tema central, se encuentra afectada por una problemática de relevancia que demanda de la tarea interpretativa jurídica para determinar la norma aplicable al caso. Respecto de ello, Nino (2003) opina que estas circunstancias se presentan cuando se pretende determinar qué normas jurídicas son relevantes para resolver un caso; ya sea que se intente obtener esas normas de textos dotados de autoridad legal o de otros precedentes judiciales.

Ratificando lo anteriormente manifestado, resaltamos que en este decisorio la justicia pretende determinar si los hechos puestos a consideración se perfilan o no como una situación de violencia laboral entendida como:

(...) aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. (Art. 6, inc. c, Ley 26.485, 2009)

La duda surge porque a pesar de los argumentos utilizados por la actora para dar inicio al litigio, la sentencia de primera instancia omitió deliberadamente el encuadre de estos hechos dentro de la ley 26.485. En tal caso, la Cámara revisora formuló un nuevo análisis de los hechos para determinar la correspondencia de la aplicabilidad de la citada ley al caso.

Este fallo sienta las bases de un precedente en el que la justicia gira sobre sus propias huellas para hacerse eco en el reconocimiento de la mujer y en la erradicación de aquellos actos que de algún modo vulneren sus derechos o afecten su vida. Con el fin de dar paso al desarrollo de este trabajo, se partirá por un repaso de las cuestiones procesales

---

<sup>4</sup> C.N.A.T., C.R., S.R. C/ Coto C.I.C.S.A. YA y otros s/ Despido, 03/12/2018

en las cuales se originan y que luego serán analizadas en su faz conceptual para finalmente poder abordar a las conclusiones pertinentes del caso.

## **II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal**

Surge del relato de la sentencia bajo estudio, que éste litigio aconteció cuando la actora C.R., S.R. accionó contra la firma Coto C.I.C.S.A. y otros en procura del cobro de las sumas que consideraba adeudadas como consecuencia de la ruptura del contrato de trabajo que la unía a su ex empleadora. Las accionadas fueron demandas invocando las previsiones de los arts. 26 y 30 LCT responsabilizándolas por los incumplimientos registrales que detalló en el inicio.

Asimismo, se incluyó en el reclamo el concepto “daño moral” por haber sido víctima de hostigamiento sexual, laboral y en razón de su nacionalidad, por parte de un supervisor de la cooperativa demandada quien se desempeñó como su superior jerárquico (Sr. G, C.), a quien demandó por dicho concepto junto con la empresa Cooperativa. La misma explicó que dichas circunstancias derivaron en su desvinculación, y calificó de discriminatorio dicho distracto.

El juez de primera instancia, previo examen de las constancias de la causa, consideró ajustada a derecho la decisión de la trabajadora de ubicarse en situación de despido indirecto frente a la denegación de la empresa empleadora de reconocer la existencia de la relación de empleo. En cuando al daño moral, el juez sostuvo que se encontraba probado el acoso sexual sufrido por la accionante y ejercido por parte del supervisor de la empresa, encuadrándolo como un supuesto de violencia laboral y desestimando la reparación pretendida en concepto de despido discriminatorio.

La resolución sería posteriormente apelada por ambas partes. Llegado el momento de resolver, las magistradas (Sras. Juezas Gloria M. Pasten de Ishihara y Maria Cecilia Hockl) resolvieron de modo unánime confirmar el fallo de la instancia anterior en lo atinente a la relación al despido, pero modificando un aspecto sustancial del mismo. En esta segunda instancia el caso dio un giro importante cuando el pronunciamiento admitió la existencia de un despido indirecto motivado por el acoso sexual sufrido por la trabajadora, lo cual fue óbice para determinar un importante incremento del monto indemnizatorio (de \$100.000 a \$170.000)

### **III. Análisis de la *ratio decidendi***

Dejando de lado las cuestiones de índole estrictamente laboral -en las que simplemente de confirmó la sentencia previa- y enfocándonos en el tratamiento de la temática de perspectiva de género que nos ocupa, llegamos a observar que la Cámara formuló un interesante análisis en este sentido. En primer lugar el tribunal de Alzada razonó que si bien era cierto que la violencia puede afectar a cualquier persona sin distinción alguna, no es menos cierto que existe un predominio de la violencia del hombre o de los hombres hacia la mujer.

Lo expuesto conduce a señalar que las presentes actuaciones deben ser juzgadas de modo inexcusable desde lo que se denomina perspectiva de género. Esta perspectiva debía ser entendida como un método a favor del principio de igualdad real y en contra de la discriminación y subordinación de la mujer.

Según los ministros, estas reflexiones no constituían meras expresiones dogmáticas, sino que guardaban estrecha relación con deber de diligencia asumido a nivel internacional como obligaciones específicas del Estado argentino. Al respecto las Camaristas formularon un repaso de las normas actuantes donde destacaron de modo particular la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer – CEDAW- incorporada a nuestra Constitución Nacional con rango constitucional (art.75 inc. 22), la Convención de Belém do Pará, ratificada por ley 24.632 de 1996 que reviste jerarquía supra legal y en el ámbito interno, y la ley 26485 de Protección Integral a la Mujer.

Los instrumentos internacionales puestos a consideración referían a la violencia que se ejerce sobre la mujer por su pertenencia a ese sexo. Se trata de actos que se expresan de diferentes formas e intensidad e impactan de manera negativa sobre la víctima afectando tanto su bienestar individual como social, afectivo, laboral y familiar.

El análisis de legislación internacional llevaba a la necesaria determinación de que la violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de convenios específicos de derechos humanos, constituye discriminación. En tanto, la práctica de los Estados ratificantes dan a entender que la prohibición de la violencia por razón de género contra la mujer ha pasado a ser un principio del derecho internacional consuetudinario.

En definitiva, a la luz de las normas nacionales e internacionales reseñadas, la Cámara advirtió que la definición normativa contenida por la Ley 26485 se ajustaba a los estándares internacionales tendientes a proteger y obtener la igualdad de trato combatiendo la discriminación y la violencia. A ello se le sumaba la existencia de testigos y peritos psicológicos que permitieron determinar la existencia de un cuadro psíquico, que evidenciaba un impacto emocional asociado una serie de síntomas que afectaron la vida cotidiana de la actora.

Todos estos razonamientos llevaron a los magistrados a concluir que en el caso existió un supuesto de despido discriminatorio, particularmente por haberse verificado el acoso sexual sufrido por la trabajadora. Lo convalidado encontró sostén legislativo en las disposiciones del art. 6 de la ley 26.485 que reconoce a la violencia de género como: “...aquella que discrimina a las mujeres en ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo...”.

Por las consideraciones vertidas, la Alzada concluyó que la ruptura del contrato de trabajo fue motivada por actos discriminatorios originados en su condición de mujer y por su pertenencia a otro país. En estas condiciones, la indemnización establecida por el Sr. Magistrado de Grado -limitada al acoso sexual sin mayores consideraciones respecto del alegado despido discriminatorio- lucía por lo menos inconsistente, menguada y contraria al plexo legislativo de aplicación a la causa y a los hechos fácticos acreditados.

#### **IV. Análisis personal**

##### *a) La violencia de género en el ámbito laboral*

Partiendo de la base de que el caso analizado posee un trasfondo de dudoso discernimiento, interesa reconocer cual es el peso que un posible hecho de violencia de género tiene en éste ámbito, y como estas cuestiones deben ser atendidas conforme el deber y compromiso emanado de diversas normas y convenios tanto internacionales como nacionales.

En tono con ello, vemos que la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, menciona que la violencia laboral afecta a las relaciones en el lugar de trabajo y por ende a la productividad de sus afectados. La OIT a su vez afirma que la misma repercute

impidiendo que las mujeres se incorporen al mercado laboral en sectores y trabajos dominados por los hombres, y permanezcan en el mismo (OIT, 2018).

En este contexto y a fin de dar cuenta de la implicancia que posee la violencia laboral contra las mujeres, Osborne (2009) asegura la existencia de un mito que sobrevuela a estas prácticas y que pone el foco en un abuso de poder en las relaciones jerárquicas propias de todo ámbito laboral, que es donde justamente se encuentra escondido el peso de su existencia.

Atender a este tipo de hecho de modo efectivo, demanda en primer lugar reconocer a nivel conceptual de qué se está hablando. En tono con ello, Valenziano (2007) asumió de que se trata de conductas o comentarios de contenido o connotación sexual considerado ofensivo y no deseado por la persona acosada que deriva en la creación de un ambiente laboral hostil, intimidatorio y humillante que incluye todo contacto innecesario, observaciones no bienvenidas por su contenido sexual, miradas o gestos lascivos, y comentarios sugestivos acerca de la apariencia entre otros.

Partiendo de esta noción, se encuentra una clara analogía reflexiva en el artículo 6° de la ya referida ley 26.485 que detalla a cada una de las modalidades de violencia contra la mujer. De este modo la norma conceptualiza a la violencia laboral como:

(...) aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral. (Art 6, inc. “f”, Ley 26.485, 2009)

Tal reconocimiento en una norma de alcance nacional, nos acerca aún más al esclarecimiento de la problemática bajo estudio. Sobre todo, a sabiendas de que tal y como lo manifiesta Gordillo (2012) nos enfrentamos a la determinación de la norma aplicable al caso, y “la hipótesis de “solución” que pudo parecer «mejor» en determinado momento, puede en definitiva llegar a no serlo por infinitas razones” (Gordillo, 2012, p. 5) entre ellas, el autor refiere al incompleto o imperfecto apreciación o conocimiento de los hechos, así como en la dificultad en la tarea de obtención de la prueba conducente a

acreditarlos; llegando incluso a tener inferencia los intereses en juego y los valores sociales aplicables (Gordillo, 2012).

*b) El rol de la Ley 26.485 de Protección Integral de la Mujer*

introduciéndonos ya de pleno en el terreno legislativo en materia de la defensa de los derechos de la mujer, se observa que al margen de la existencia de importantes instrumentos en materia de derecho internacional -entre los que se destacan la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención de Belém do Pará-, la ley 26.485 de Protección Integral de la Mujer (2009) reconoce y gestiona las obligaciones de los tres poderes del Estado en el Título II, Capítulo I. La misma impone un mandato que ordena la adopción de medidas necesarias para el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y varones.

La norma entiende por violencia contra las mujeres a:

(...) toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. (Art. 4)

En el momento de su promulgación originaria, Zanoni (2009) había formulado una crítica referida al hecho de que esta norma no definía ni construía tipos penales; pero que tampoco existían tipos penales vinculados a la perspectiva de género, salvo, de modo indirecto, los que se vinculaban no con la perspectiva de género, sino con la libertad sexual. Sin embargo hoy estas falencias fueron subsanadas; tal y como lo comentara oportunamente Barbitta (2015) la reforma del art. 80 del Código Penal incluyó mediante la ley 26791, la visualización de un problema que se encontraba oculto en nuestra sociedad: la violencia de género.

Recientemente (2019) esta norma fue ampliada. Entre las nuevas incorporaciones se encuadró la figura de la violencia ejercida contra las mujeres en el espacio público (art. 6 inc. “g”); se implementó una línea telefónica gratuita y accesible para atender a denuncias de esta índole (art. 9 inc “o”) y se resolvió instar a las fuerzas policiales y de

seguridad a actuar en protección de las mujeres víctimas de violencia de género (art. 4 inc. “F”).

*c) Los memoriales recursivos de la justicia nacional*

Es interesante destacar por ejemplo las apreciaciones formuladas al respecto de violencia de género en el ámbito laboral formuladas por la Dra. Gabriela A. Vázquez, en el precedente “P.M. D.L.A. c/ Sociedad Anónima La Nación s/ despido” dictado por la C.N.A.T. el 18/2/2013. En esta oportunidad la justicia reconoció a este acto como de tipo ilícito y tendiente a causar daño a una mujer en el contexto de una situación caracterizada por:

(...) la construcción cultural que asigna atributos y conductas a las personas según su pertenencia a un sexo biológico, en donde rige un orden jerárquico -que ha sido naturalizado por siglos- favorable a los varones, al tiempo que se consolida la idea de inferioridad de las mujeres como una cuestión biológicamente dada, y se generan así las justificaciones necesarias para la supervivencia de esta ideología. (Punto III)

En tanto en el Expte. N° 474309/13 de la causa “M. Y. M. C/ B. S. A. E. A. S.R.L. Y G. S.R.L. S/ Despido por otras causales” resuelta ante el Juzgado Laboral Nro. 2, I Circunscripción Judicial De Neuquén, Provincia De Neuquén (28/11/2018) el juez de primera instancia tuvo por acreditado que la trabajadora involucrada había recibido una degradación y descrédito por parte de sus compañeros de trabajo.

Además, tuvo especial consideración la situación de vulnerabilidad que presentaba la trabajadora, que era único sostén de familia, que tenía un hijo recién nacido y, que por temor a quedarse sin trabajo, optó por acudir a sus superiores para pedir insistentemente cambio de sector sin respuesta favorable hasta que decidió dar por concluido el vínculo laboral.

El magistrado concluyó que existió un trato discriminatorio contra la actora, haciendo lugar a la demanda a fin de asegurarle, condiciones de igualdad con los hombres en los términos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y de la Ley 26.485.

Mientras desde otro ángulo de las cosas, interesa traer a estudio un fallo perteneciente a la Segunda Cámara del Trabajo de Mendoza en autos “Barroso, María Fabiana c/ ASOCIART A.R.T S.A” (2017). En el mismo, la justicia condenó a una ART

a indemnizar a una mujer que sufrió acoso sexual y laboral. La clave de la sentencia sería el reconocimiento de la violencia de género como una enfermedad laboral, perspectiva desde la que se resolvió condenar a la aseguradora a pagar por el daño ocasionado a la mujer.

*d) Postura de la autora*

Por mi parte encuentro plenamente acertado lo resuelto por la Cámara Nacional del Trabajo en esta oportunidad. En este sentido procederé a expedirme en las razones que fundan mi postura.

En primer lugar, corresponde expedirnos en cuando a la analogía de los hechos denunciados por la actora, con la definición de violencia laboral introducida por la ley 26.485 de protección contra la violencia de género. En este aspecto se observa claramente que cuando la actora habla de circunstancias laborales en las que su superior jerárquico la hostigaba sexualmente y en razón de su nacionalidad, y advierte estos hechos como causa de su colocación personal en situación de despido indirecto.

Dado el material legislativo colectado en el presente estudio, es posible reconocer que los hechos y circunstancias denunciados encuadran –a simple vista- con un caso de violencia de género laboral. Pero a mayor abundamiento, otra cuestión fundamental cae en las bases de la Recomendación N° 190 elaborada por la OIT; donde se deja expuesto un deber de tratamiento oportuno a este tipo de casos, con el fin de preservar la integridad física y moral de la trabajadora afectada.

A estas alturas, además es imposible invisibilizar la existencia de múltiples antecedentes jurisprudenciales (como el caso “P.M. D.L.A. c/ Sociedad Anónima La Nación s/ despido”) que ya han elaborado sendas páginas de doctrina que refuta la vigencia de la ley 26.485 y el deber jurídico de hacerse eco de ella.

Tampoco se puede omitir la gran cantidad de autores –que como Valenziano u Osborn- fomentan la aplicación de la perspectiva de género como respuesta a una problemática que afecta de modo ineludible al colectivo femenino. En tal caso, y ante tan evolucionado paradigma que pugna por su reconocimiento y aplicación, un actuar en contrario (como el aplicado por la sentencia de primera instancia) se traduce indudablemente en un avasallamiento de derechos de raigambre constitucional.

Con lo cual, me remito finalmente a manifestar mi apoyo a lo resuelto en esta segunda instancia. Dado que los argumentos de este decisorio promueven de modo directo al desarrollo de la perspectiva de género como una fuente de derecho apta para juzgar hechos como los oportunamente relatados por la accionante.

Desde esta perspectiva de las cosas se puede concluir que los razonamientos de la Cámara fueron ajustados a la nueva perspectiva de género y que ello ha permitido neutralizar la problemática de relevancia luego de resolver en favor de la aplicabilidad de la norma 26.485 a los hechos en discusión.

Personalmente considero que la perspectiva de género como argumento jurídico dejó de ser una cuestión de simple índole normativa para convertirse en un estándar socialmente impuesto que en estos últimos años se ha acrecentado vertiginosamente. Hoy en día, la mujer lleva consigo el reconocimiento de su calidad como tal, generándose en consecuencia un despliegue que impacta de lleno en la justicia.

## **V. Conclusiones**

Formulando un repaso de los aspectos principales puestos a consideración, se observa una contienda judicial en la que una mujer demandó el cobro de diversos rubros indemnizatorios derivados de la situación de despido indirecto en la que se colocó en razón de acoso que argumentó haber sufrido por parte de su superior jerárquico. En primera instancia los jueces se mostraron completamente reacios a juzgar el caso como de violencia de género, pero tras ser apelado, la sentencia se vio parcialmente reconfigurada por el tribunal de Alzada.

La modificación introducida se produjo debido a que las magistradas actantes consideraron que se hallaba implícita una cuestión de discriminación en los términos de la perspectiva de género que regula la ley 24.685 y no de una simple violencia laboral como había sido considerada. Este cambio de panorama condujo a favorecer a la damnificada con la elevación del monto indemnizatorio.

Esta encrucijada fue jurídicamente abordada desde la materialización de una problemática jurídica de relevancia enfocada en determinar la norma aplicable al caso. En estas condiciones, y tras un repaso contundente de las normas en juego (ley 23.592 y 26.485, entre otras) la justicia llegó cabalmente a expedirse en sentido favorecedor a la parte actuante.

Todo este análisis demandó de una interesante tarea de argumentación jurídica eficaz a los fines de desentrañar el contenido que hace a la valoración de la perspectiva de género en el terreno legislativo nacional e internacional y en la jurisprudencia nacional. Tras lo hasta aquí analizado se está en condiciones de afirmar que se denota una marcada tendencia a la violencia discriminatoria contra la mujer en el ámbito laboral, pero también del surgimiento de un nuevo horizonte judicial más comprometido con la defensa de los derechos supeditados al acatamiento de la norma 26.485.

Se concluye además que este tipo de violencia surge como consecuencia de una construcción cultural que jerarquiza al sexo masculino sobre el femenino, que se produce por diversos motivos y que en el terreno laboral incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral, trayendo aparejada la restricción al acceso al empleo.

Desde este panorama de las cosas podemos asumir que este fallo es trascendental para el reconocimiento de la existencia de esta tipología de violencia. Este antecedente se ha sumado a una lista -por ahora algo escasa- de precedentes en los que se dan circunstancias de este tipo, y donde la justicia superior se avoca a dar supremacía a la evitación de la violencia contra la mujer en cualquiera de sus formas y contextos.

Ciertamente, el análisis formulado durante el proceso suministró a las Camaristas la información necesaria para lograr individualizar a la agresión padecida por la actora en un peldaño superior. Esto se logró porque el razonamiento involucrado en la tesis rescató la normativa nacional, pero también ponderó adecuadamente el rol de la mujer en los plexos normativos internacionales traídos a nuestra legislación desde el año 1994 (art. 75 inc. 22).

## VI. Referencias

### A) Legislación

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer . *CEDAW*. Nueva York, Estados Unidos.

Ley n° 24.430, (1994). Constitución Nacional Argentina. *Honorable Congreso de la Nación Argentina*

Ley n° 26.485, (2009). Ley de Protección Integral a las Mujeres. BO 14/04/2009.  
*Honorable Congreso de la Nación Argentina*

Organización Internacional del Trabajo –OIT-, (2018). Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 107.<sup>a</sup> reunión. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo –OIT-, (2019). Convenio n° 190 contra la violencia y el acoso laboral

### *B) Doctrina*

Barbitta, M. (2015). La visualización normativa en materia penal de la violencia de género. *Revista de la Asociación de Mujeres Penalistas de Argentina -AMPA-*, pp. 1-31.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2017). *Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral*.

Mac Donald, A. F. (04 de septiembre de 2019). *La violencia de género en la actualidad*. Recuperado el 01 de 04 de 2021, de Sistema Argentino de Información Jurídica:  
Cita: [shorturl.at/oBDRT](http://shorturl.at/oBDRT)

Nino, C. S. (2003). *Introducción al análisis del derecho*, 2da ed. Buenos Aires: Astrea.

Osborne, R. (2009). *Apuntes sobre violencia de género*. Barcelona: Bellaterra.

Valenziano, Z. (2007). *Violencia laboral*. Buenos Aires: Editorial Biblos.

Villalba, G. P. (2020). La legítima defensa en los casos de violencia de género. *Revista SAIJ*, pp. 1-7.

Zanoni, E. A. (2009). Reflexiones a propósito de la ley 26.485 y las perspectivas de género, la no discriminación y el discurso jurídico. *Revista Jurídica UCES*, pp.69-82.

### *C) Jurisprudencia*

C.R., S.R. C/ Coto C.I.C.S.A. YA y otros s/ Despido. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (03 de diciembre de 2018). Causa Nro. 3569/2017/Cal.

Barroso, Maria Fabiana c/ASOCIART A.R.T S.A. Cámara del Trabajo de Mendoza. (07 de febrero de 2017). CUIJ: 13-00836117-1(010402-49066).

P.M.A. c/ S A L.N. s/ Despido. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (2013).

M. Y. M. C/ B. S. A. E. A. S.R.L. Y G. S.R.L. S/ Despido por otras causales. Juzgado  
Laboral I Circ. de Neuquén. (28 de noviembre de 2018). Expte. N° 474309/13.